Comune di Bardolino
Provincia di Verona

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2022-2024

Introduzione

Ai sensi del DM del 24 giugno 2022 sono stati definiti i contenuti e lo schema tipo del Piao, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Il Comune di Bardolino, avendo una dotazione organica al 31/12/2021 di 45 dipendenti a tempo indeterminato, rientra tra gli enti che possono redigere il Piao in modalità semplificata.

Tale modalità prevede la compilazione delle seguenti sezioni:

- Scheda anagrafica dell'Amministrazione
- Sezione 2.3 rischi corruttivi e trasparenza, limitatamente a quanto previsto dall'art. 6 del DM del 24 giugno 2022
- Sezione 3.1 struttura organizzativa
- Sezione 3.2 organizzazione del lavoro agile
- Sezione 3.3 piano triennale del fabbisogno del personale

Per completezza sono indicati i principali documenti programmatori, delle varie sottosezioni non obbligatorie per questo Ente, approvati per il triennio 2022-2024

1. **SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE:**

Denominazione: Comune di Bardolino

Sede legale: Piazzetta San Gervaso n. 1 – 37011 Bardolino (VR)

Codice Fiscale/P.Iva: 00345090237

Codice IPA: c_a650

Personale: inferiore a 50 dipendenti – 45 dipendenti a tempo indeterminato al 31/12/2021

Comparto di appartenenza: Pubbliche Amministrazioni - Enti Locali – Comuni

Statuto: approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 36 del 08/07/2002

Pec: comune.bardolino@legalmail.it

Sito Web: https://comune.bardolino.vr.it

2. **SEZIONE VALORE PUBBLICO, *PERFORMANCE* E ANTICORRUZIONE:**

1. **Valore pubblico**

DUP 2022-2024 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 28 del 30/09/2021 e aggiornato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 44 del 20/12/2021.

Piano delle azioni positive 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 192 del 01/08/2022.

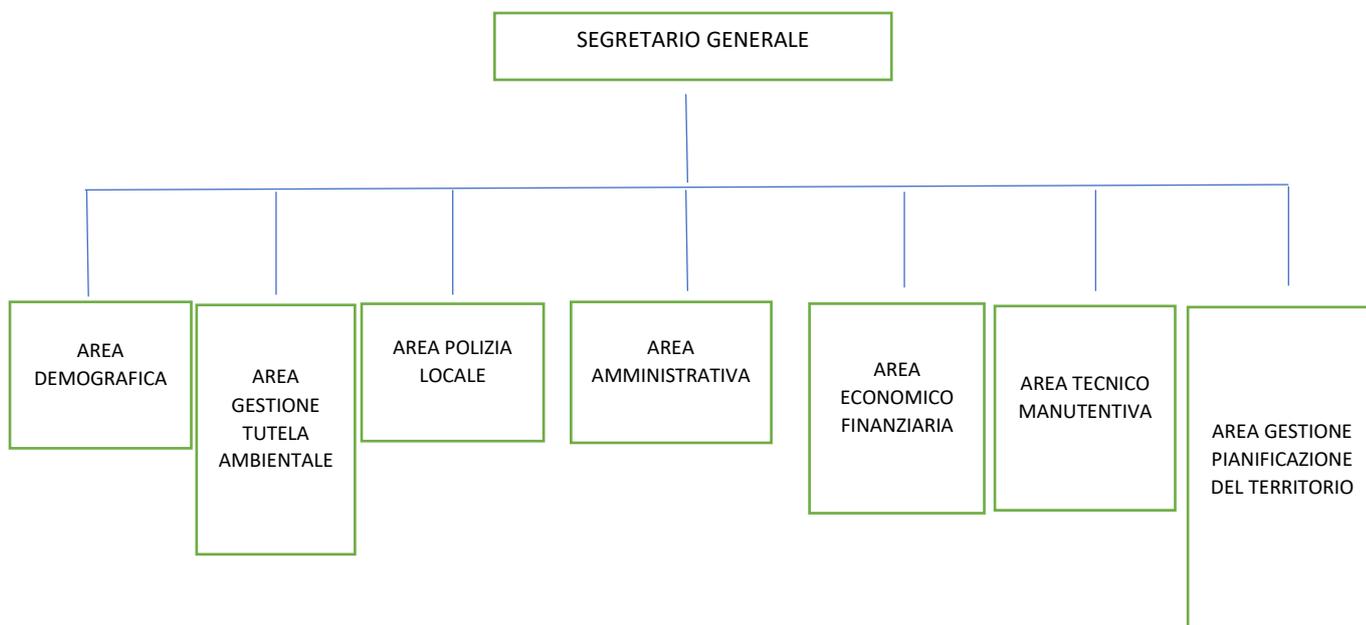
2. **Performance**

Piano delle performance 2022 adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 07/02/2022 unitamente al Piano Economico Gestione (PEG) 2022/2024.

3. **Rischi corruttivi e trasparenza**: Il Piano della prevenzione della corruzione 2022/2024, è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 106 del 26/04/2022. La mappatura dei processi è stata effettuata per tutti i procedimenti e non soltanto per quelli previsti dall'art. 6 del DM del 24 giugno 2022. Si pubblica il link al piano anticorruzione completo 2022-2024:

https://bardolino.onlinepa.info/index.php?page=moduli&mod=6&ente=1&node=275

3. <u>**SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**</u>

1. **Struttura organizzativa**, il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, con deliberazione n. 339 del 29/12/2009 prevede la seguente struttura organizzativa:

2. **Organizzazione del lavoro agile**, Il Comune di Bardolino, con deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 13/03/2020 ha approvato la "DISCIPLINA COMUNALE PER LO SVOLGIMENTO DELLA MODALITA' LAVORATIVA DENOMINATA LAVORO AGILE - SMART WORKING". Tale disciplina, confluita all'interno di un apposito regolamento comunale, che costituisce appendice al Regolamento Organizzazione Uffici e Servizi, partendo dalle disposizioni legislative e ribadendo l'importanza strategica che l'Amministrazione attribuisce a tali modalità lavorative, al fine di migliorare la qualità di vita dei propri dipendenti e di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e diffondere la cultura del risultato ed ottimizzare le risorse umane, ha dato avvio in via sperimentale allo smart working all'interno dell'Ente. L'intento di avviare, già nel 2020, la sperimentazione dell'applicazione del Regolamento di cui sopra, è stata purtroppo bloccata dallo stato emergenziale dell'epidemia Covid-19. Con la dichiarazione dello stato di emergenza in seguito all'epidemia Covid-19 e in seguito alle disposizioni normative e Dpcm che sono stati emanati per la gestione emergenziale, l'Amministrazione ha riconosciuto il lavoro agile come modalità ordinaria di lavoro, demandando ai singoli Responsabili dei Servizi l'organizzazione del proprio personale con modalità di lavoro agile alternate a quello in presenza. Tale organizzazione è stata avviata, così come previsto dalla normativa vigente, in assenza degli specifici accordi datore di lavoro/lavoratore, utilizzando anche le dotazioni strumentali personali dei lavoratori, ma sempre su base volontaria. Il lavoro agile ad eccezione del personale dei servizi manutentivi e del personale della Polizia Locale, ha interessato tutto il resto del personale e durante la prima fase dell'epidemia covid-19, ha toccato punte di oltre il 50% del personale. Tutt'ora gli uffici sono organizzati con alternanza tra lavoro in presenza e lavoro agile, al fine di limitare la presenza contemporanea di tutto il personale all'interno dell'Ente. Dal punto di vista informatico e infrastrutturale, l'Amministrazione ove richiesto e nel limite delle risorse appositamente stanziate, ha dotato il proprio personale di notebook. È stata configurata la cd. VPN per tutto il personale interessato, garantendo l'accesso agli applicativi e alle postazioni di lavoro da remoto.

Una volta cessato lo stato emergenziale dovuto alla pandemia da Covid-19, l'Amministrazione, intende proseguire con alternanza tra lavoro in presenza e lavoro agile in seguito alla mappatura dei processi e all'individuazione di quelli che è possibile svolgere mediante lavoro agile e sulla base di quanto previsto nel regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 13/03/2020 e nello specifico anche sulla base dei seguenti criteri:

- situazioni di disabilità psicofisiche, documentabili, tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;
- maggiore tempo di percorrenza dell'abitazione del dipendente alla sede;
- assistenza di un congiunto (convivente e non) certificato, ex Legge104;
- assistenza di un figlio minore certificato, ex Legge 104;
- esigenze di cura dei figli minori di 4 (quattro anni) documentabili;
- esigenze di cura del lavoratore documentabili;

e delle seguenti finalità:

- offrire la possibilità ai dipendenti che ne facciano richiesta di prestare il proprio lavoro con modalità innovative e flessibili e, al tempo stesso, tali da salvaguardare comunque la produttività e il sistema delle relazioni del loro contesto lavorativo;
- sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;
- introdurre modalità di organizzazione del lavoro volte a favorire una migliore conciliazione dei tempi vita e lavoro;
- facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti in situazioni di disabilità o altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa/lavoro/casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenze;
- promuovere la diffusione del lavoro agile tra i propri dipendenti, in modo che progressivamente possano avvalersene almeno il 60 per cento dei dipendenti impegnati in attività che possono essere svolte in modalità agile, con la garanzia che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera.

Dal punto di vista tecnologico si provvederà, ove necessario a predisporre soluzioni informatiche in cloud e soluzioni digitali. Nell'arco del prossimo triennio si provvederà allo sviluppo e implementazione della gestione dei flussi documentali relativi agli atti e al protocollo mediante workflow, con l'abbandono progressivo alle pratiche tradizionali, ma mediante i cd. Fascicoli elettronici.

Già oggi tutte le postazioni fisiche sono giù raggiungibili mediante VPN da remoto. Si provvederà ove necessario, anche in ordine alla vetustà delle apparecchiature informatiche presenti, alla progressiva sostituzione delle stesse con computer portatili e soluzioni di accessibilità in cloud e mediante Vpn.

A tal fine già tutto il procedimento delle paghe e a breve anche quello delle presenze è già implementato su cloud certificato Agid e agevolmente accessibile anche da remoto.

Tali soluzioni saranno definite in accordo con l'RTD e l'Amministratore di sistema, in base alle direttive del piano triennale Agid.

Dal punto di vista della formazione, già durante la fase emergenziale, sono stati posti in essere percorsi formativi da remoto per tutto il personale dipendente, come quello dell'anticorruzione, della privacy e della sicurezza dei luoghi di lavoro. Si provvederà nel prossimo triennio a mantenere tale linea organizzativa cercando di implementarla e renderla fruibile per tutto il personale dipendente.

PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2021 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024	FONTE
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE							
	Coordinamento organizzativo del lavoro agile	**Riunioni responsabili**	*1*	*2*	*4*	*4*	*verbali*
	Monitoraggio del lavoro agile	Report di controllo annuale	*0*	*1*	*1*	*1*	*report*
	Help desk informatico dedicato al lavoro agile	Attivazione	*0*	*1*	*1*	*1*	*attivazione*
	Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	n. indicatori peg	*0*	*4*	*8*	*10*	*peg*
	-% posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale	n. indicatori peg	*0*	*4*	*8*	*10*	*Peg*
	€ Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile	Spesa bilancio	*0*	*1000*	*1000*	*1000*	*bilancio*

	€ Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile	Spesa bilancio	*5000*	*5000*	*5000*	*5000*	*bilancio*
	€ Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi	Spesa bilancio	*2000*	*5000*	*5000*	*5000*	*bilancio*
	N. PC per lavoro agile	n. pc	*8*	*10*	*15*	*20*	*inventario*
	Sistema VPN	Sistema vpn	*1*	*1*	*1*	*1*	
	Sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)	Applicativi in cloud	*1*	*3*	*5*	*8*	

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2021 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024	FONTE
IMPLEMENTAZIONE LAVORO AGILE							
	% lavoratori agili effettivi	**NUMERO PERSONE**	*3*	*8*	*10*	*15*	
	% Giornate lavoro agile	**GIORNATE LAVORATIVE**	*200*	*520*	*1040*	*1560*	
NOTE							

DIMENSIONI	OBIETTIVI	*INDICATORI*	STATO 2021 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024	FONTE
PERFORMANCE ORGANIZZATIVE							
	Produttiva: Diminuzione assenze, Aumento produttività	***ASSENZE***	*0*	*5%*	*10%*	*15%*	
	Temporale: Riduzione dei tempi di lavorazione di pratiche ordinarie	*REPORT DIVISO PER AREA*	*0*	*5%*	*10%*	*15%*	
NOTE							

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2021 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2022	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024	FONTE
IMPATTI							
	Interno: lavoratori	**5 indicatori di gradimento**	*0*	*50%*	*60%*	*70%*	
	Interno: Amministratori	**5 indicatori di gradimento**	*0*	*50%*	*60%*	*70%*	
NOTE	Da valutare le modalità di attuazione						

3. **Piano triennale dei fabbisogni di personale**: l'Amministrazione con deliberazione della Giunta Comunale n. 284 del 22/11/2021 ha approvato il piano dei fabbisogni di personale 2022-2024. Si riporta la programmazione prevista per l'anno 2022 successivamente modificata e integrata con deliberazioni della Giunta Comunale n. 45/2022 e n. 193/2022.

Dotazione organica prevista 2022 con assunzioni e sostituzioni

(in giallo i posti vacanti)

p.time	mesi	UFFICIO	Cat.	TOTALE COMPLESSIVO		SPESA SOGGETTA A LIMITE
POSTI COPERTI						
1	12	*ANAGRAFE*	C1	€	31.409,12	26.339,90
1	12	*ANAGRAFE*	D1	€	33.887,47	28.630,86
1	12	*ECOLOGIA*	B3	€	29.193,02	24.557,47
1	12	*ECOLOGIA*	B3-B7	€	32.032,41	27.367,71
0,5	12	*ECOLOGIA*	D6	€	34.562,62	29.151,64
1	12	*POLIZIA LOCALE*	C1	€	32.810,89	27.776,74
1	12	*POLIZIA LOCALE*	C2	€	34.089,10	29.054,95
1	12	*POLIZIA LOCALE*	C2	€	34.080,03	29.019,42
1	12	*POLIZIA LOCALE*	C2	€	33.515,14	28.449,39
1	12	*POLIZIA LOCALE*	C4	€	35.317,01	30.158,95
1	12	*POLIZIA LOCALE*	C4	€	37.118,88	31.918,46
1	12	*POLIZIA LOCALE*	C5	€	36.531,92	31.466,17
1	12	*POLIZIA LOCALE*	D1	€	60.534,46	55.251,20
0,8333	12	*RAGIONERIA*	C4	€	28.151,26	23.866,28
1	12	*RAGIONERIA*	C1	€	31.409,12	
1	12	*RAGIONERIA*	D3	€	38.635,96	33.309,66
1	12	*ANAGRAFE*	PO	€	17.482,02	17.482,02
1	12	*RAGIONERIA*	PO	€	26.555,00	26.555,00
1	12	*SEGRETARIO*	B	€	90.103,72	74.596,17
1	12	*SEGRETERIA*	C1	€	31.203,15	26.183,61
1	12	*SEGRETERIA*	B3-B5	€	30.877,37	-
0,75	12	*SEGRETERIA*	B3-B8	€	25.345,98	22.191,60
1	12	*SEGRETERIA*	C1	€	31.203,15	26.183,61
0,833	12	*SEGRETERIA*	C1	€	26.475,98	22.294,70
0,694	12	*SEGRETERIA*	C4	€	23.388,72	20.373,18
1	12	*SEGRETERIA*	C5	€	35.502,53	30.316,99
1	12	*SEGRETERIA*	C6	€	35.570,79	30.219,27
1	12	*SEGRETERIA*	D1	€	59.336,01	54.067,92
1	12	*TRIBUTI*	C2	€	31.905,07	26.885,53
1	12	*TRIBUTI*	C4	€	33.701,30	28.558,09
1	12	*UFFICIO TECNICO*	B2	€	28.446,66	24.101,10
1	12	*UFFICIO TECNICO*	B3-B6	€	30.902,76	26.267,21
1	12	*UFFICIO TECNICO*	B3-B6	€	30.820,92	26.185,37
1	12	*UFFICIO TECNICO*	B3	€	29.193,02	24.557,47
1	12	*UFFICIO TECNICO*	B3-B7	€	32.032,41	27.375,64
1	4	*UFFICIO TECNICO*	C4	€	10.986,67	9.213,20
1	8	*UFFICIO TECNICO*	C1	€	20.791,51	17.407,37
1	4	*UFFICIO TECNICO*	C5	€	11.375,18	9.567,94
1	8	*UFFICIO TECNICO*	C1	€	20.791,51	17.407,37
1	12	*UFFICIO TECNICO*	D6	€	70.900,51	64.721,95
1	12	*URBANISTICA*	D1	€	56.445,25	51.188,64
1	12	*UFFICIO TECNICO*	C1	€	31.409,12	26.339,90
1	12	*POLIZIA LOCALE*	C1	€	32.810,89	27.776,74
1	12	*URBANISTICA*	C1	€	31.409,17	26.375,02
1	12	*ECOLOGIA*	C1	€	31.409,17	26.375,02
1	12	*UFFICIO TECNICO*	B1	€	27.844,95	23.499,39

		TEMPO DETERMINATO					
1	8	***POLIZIA LOCALE***	C1	€	22.134,19		18.710,01
1	8	***POLIZIA LOCALE***	C1	€	22.134,19		18.710,01
		da coprire con eventuali assunzioni a tempo determinato, convenzioni/comandi con altro comune o con future assunzioni a tempo indeterminato mediandte disponibilità di risorse per cessazioni/resti cessazioni anni precedenti					
					1.603.767,26	**-**	**1.328.005,82**
		FONDO RISORSE DECENTRATE		€	255.242,19		305.081,39
		PORTAVOCE ADDETTO STAMPA		€	5.000,00		
		Mensa dipendenti		€	7.000,00		7.000,00
		Diritti di rogito		€	15.823,19		-
		Formazione		€	1.000,00		-
				€	**1.887.832,64**	**€ -**	**€ 1.640.087,21**

SPESA SOGGETTA A LIMITE	**1.640.087,21**
DIFFERENZA	- 134.663,74
LIMITE 2011/2013	**1.774.750,96**
2011	1.780.250,75
2012	1.777.091,69
2013	1.766.910,43

ASSUNZIONI DM 17/03/2020

		NUOVE ASSUNZIONI FUORI DAL LIMITE 2020			
1	12	***RAGIONERIA D1***	D1	**€**	**33.887,47**
1	12	***RAGIONERIA C1***	C1	**€**	**31.203,15**
1	12	***ANAGRAFE C1***	C1	**€**	**31.203,15**
1	12	***SEGRETERIA C1***	C1	**€**	**31.203,15**
				€	**127.496,92**

		NUOVE ASSUNZIONI FUORI DAL LIMITE 2021			
1	12	***UFFICIO TECNICO***	B3	**€**	**29.193,02**
1	12	***UFFICIO TECNICO***	B3	**€**	**29.193,02**
1	12	***UFFICIO TECNICO***	B3	**€**	**29.193,02**
1	12	***EDILIZIA C1***	C1	**€**	**31.277,03**
				€	**118.856,08**

		NUOVE ASSUNZIONI FUORI DAL LIMITE 2022			
1	12	***SEGRETERIA C1***	C1	**€**	**31.203,15**
				€	**31.203,15**

Rispetto limiti D.M. 17/03/2020

CAPACITA ASSUNZIONALI 2022									
SPESA PERSONALE 2020									
				rapporto	valore soglia		capacità assunzionali massime		
mac. 101	1.722.794,37			12,64%	26,90%			1.943.049,98	
pdc 1.03.02.12	-								
	1.722.794,37						incrementi annuali		
ENTRATE CORRENTI						2022		413.470,65	24
	2018	2019	2020			2023		430.698,59	25
titolo I	9.240.734,56	9.278.048,62	7.736.921,84			2024		447.926,54	26
titolo II	171.665,72	178.440,37	3.699.963,95						
titolo III	4.354.342,96	4.439.220,32	3.253.684,16	MEDIA					
	13.766.743,24	13.895.709,31	14.690.569,95	14.117.674,17			UTILIZZI 2020		
						ASSUNZIONI 2020/2021		246.353,00	
			FCDE	490.000,00		AUMENTO BUDGET PO 2020		14.127,83	
				13.627.674,17		DIFFERENZA CAPACITA ASSUNZIONALI		**152.989,82**	
						ASSUNZIONI 2022		31.203,15	
						RESIDUO		**121.786,67**	

4. <u>SEZIONE MONITORAGGIO</u>

Il monitoraggio della Performance e degli obiettivi strategici dell'Ente avviene fondamentalmente in tre occasioni distinte:

- Con l'approvazione del Rendiconto di Gestione;
- Con l'approvazione dello stato di attuazione dei programmi al 30/06 di ogni anno;
- Con l'approvazione della relazione sulla performance predisposta dal nucleo di valutazione.

Relativamente all'esercizio 2021 il Rendiconto di Gestione è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 26/04/2022.

Lo stato di attuazione dei programmi al 30/06/2022 è stato approvato unitamente al Dup 2023-2024 con deliberazione della Giunta Comunale n. 187 del 01/08/2022.

La relazione sulla performance relativa all'esercizio 2021 è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 69 del 14/03/2022.